



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE



Rédaction

Giraude ADEOSSI Responsable RSE

Bernard BRES Directeur Technopole

Noufou SANOGO Directeur des Ressources Humaines

Jeanne NEBIE Responsable Qualité

Aminata NDIAYE Chef Département Sciences Humaines et Sociales

Un leadership responsable basé sur les directives de la CGE et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies

Une culture du développement durable depuis 30 ans

Depuis 30 ans 2iE intervient dans la formation aux métiers d'ingénieurs et de techniciens dans les domaines en lien avec le développement durable afin d'accompagner le développement des entreprises sur le continent africain et impulser la croissance verte.

Notre savoir-faire en la matière et dans la recherche nous a valu des reconnaissances (Banque Mondiale, CTI, UEMOA, ISO 9001, World Water Council...).

L'intérêt au plan international pour le développement durable a davantage pris du sens en 2015 avec les 17 ODD (Objectif du Développement Durable). Et pour accompagner cet agenda global, les valeurs d'éthique, de durabilité, de solidarité et d'excellence sont transmises aussi bien à nos étudiants, au personnel qu'aux partenaires.

Engagement RSE depuis 2010

Ainsi, anticipant la transformation de l'économie africaine et pour contribuer à l'édification d'une société plus responsable, la Fondation 2iE s'est inscrite depuis 2010 dans une démarche RSE appuyée de l'expertise de ses ingénieurs et chercheurs et communique tous les ans un rapport RSE au Pacte Mondial des Nations Unies et la CGE (Conférence des Grandes Ecoles de Paris).

Informier et mobiliser nos parties prenantes

Ce rapport a vocation à informer nos parties prenantes sur nos engagements et nos actions visant à répondre à leurs attentes en termes d'offres de formation et de services de qualité, de bien-être d'insertion et de carrière professionnelle et de rayonnement international.

KOUAME Kouassi
Secrétaire Général 2iE

Le Technopole, une plateforme de solutions techniques au service du développement durable des entreprises

Technopôle 2iE est l'interface entre 2iE et les entreprises. Nous y suivons les indicateurs d'insertion et d'employabilité des diplômés, et proposons les services et expertises des laboratoires au profit des acteurs du secteur privé.

Parce que contribuer à la croissance verte en Afrique est notre raison d'être, Technopôle 2iE est également un Business Center qui accompagne nos ingénieurs-entrepreneurs dans la maturation de leurs projets d'entreprises à travers deux programmes phares : Le parcours entrepreneur et le Green Start-up Challenge qui visent à promouvoir la création d'entreprises innovantes à fort potentiel social et environnemental. Les projets sélectionnés seront ensuite suivis dans l'incubateur et la pépinière d'entreprise.

En dehors des entreprises en création, les expertises sont également apportées aux projets programmes et sociétés en termes de renforcement de capacité et d'intégration des critères de durabilité dans leurs activités.

Cette longue tradition de développement durable nous a valu d'être associé à la création du Forum RSE Burkina et de co-construire avec l'association France-Volontaires le programme Faciliter l'Engagement Responsable des Entreprises.

Bernard BRES

SOMMAIRE	1
.....	1
Un leadership responsable basé sur les directives de la CGE et les principes du Pacte Mondial des Nations Unies	2
Le Technopole, une plateforme de solutions techniques au service du développement durable des entreprises	2
.....	2
La RSE une démarche d'amélioration continue.....	4
I-Présentation de la Fondation 2iE et de sa démarche RSE.....	4
2iE en Chiffres :.....	5
Rappel des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies	7
II-Analyse et cartographie des parties prenantes.....	7
III-Analyse globale du Référentiel de la CGE CPU	10
III-1-Synthèse des résultats et analyse des performances.....	11
1-STRATEGIE ET GOUVERNANCE.....	12
2-ENSEIGNEMENT ET FORMATION.....	14
3-Politique sociale et ancrage territorial.....	18
4-Activités de recherche.....	21
5-Gestion environnementale	22
Conclusion et recommandations	24
Références bibliographiques.....	32

La RSE une démarche d'amélioration continue...

L'intégration des principes du développement durable au cœur des activités des établissements d'enseignement supérieur et des universités se définit comme étant la « Responsabilité Sociale des Etablissements » (RSE). Concept initialement appliqué aux entreprises (multinationales), il tend aujourd'hui à prendre de l'ampleur et à s'élargir à d'autres acteurs dans un contexte international de plus en plus marqué par la promotion de l'éthique, de la lutte contre la pauvreté et de l'économie verte.

Faire de 2iE une vitrine en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale ; tel est l'**Objectif Spécifique 7 du POS 2011-2015**. Cet objectif devrait être atteint par les résultats suivants :

Résultat 7.1 : *La durabilité de 2iE est améliorée en suivant les principes du Pacte Mondial des Nations Unies*

Résultat 7.2 : *Des formations dans le domaine de l'éducation au développement durable et un programme de promotion de la santé sont disponibles pour tous les étudiants et le personnel de 2iE*

Résultat 7.3 : *L'empreinte carbone du 2iE est analysée et réduite*

Résultat 7.4 : *2iE dispose d'une politique de gestion intégrée des déchets*

Résultat 7.5 : *2iE compense partiellement ses émissions de gaz à effet de serre et produit une partie de sa propre énergie à partir de sources renouvelables*

Résultat 7.6 : *2iE développe et diffuse des outils permettant aux entreprises africaines de réaliser leur «carte d'identité carbone»*

Afin de mesurer les résultats en matière de RSE et communiquer à la CGE, 2iE réalise depuis 2010 des audits annuels sur ses pratiques RSE en suivant le référentiel de la CGE/CPU ; l'objectif clairement défini est de s'inscrire dans une démarche responsable et d'amélioration continue. L'objectif général de l'audit RSE 2016 est d'évaluer les progrès et la pertinence des actions menées en matière de RSE/Développement Durable dans l'établissement par rapport à l'audit de 2012 ; spécifiquement il s'agit de mesurer les performances réalisées sur les points suivants :

- Stratégie et gouvernance
- Politique sociale et ancrage territorial
- Enseignement et formation
- Activités de recherche
- Gestion environnementale

Le présent rapport se propose de faire une situation du leadership de 2iE en matière de RSE de 2009 (année du premier rapport RSE/DD) à 2015 (année de fin du POS 2015) en passant par 2012 (année du dernier rapport RSE/DD).

L'analyse sera aussi complétée par notre position actuelle vis-à-vis du Pacte Mondial des Nations Unies et du Référentiel de la CGE/CPU.

I-Présentation de la Fondation 2iE et de sa démarche RSE

Centre de formation et de recherche d'excellence dans les domaines de l'eau, l'environnement, l'énergie des infrastructures et mines, la Fondation 2iE est le seul institut de référence en Afrique dont les diplômes sont accrédités par la Commission des Titres d'Ingénieur CTI et le Label EUR

ACE. Institut d'enseignement supérieur basé à Ouagadougou au Burkina Faso, la Fondation ZiE est également un pôle d'excellence de la Communauté des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA), du Nouveau Partenariat du Développement de l'Afrique (NEPAD) et de la Banque Mondiale. L'établissement est également membre de la World Water Council.

ZiE c'est également un réseau de collaboration académique.

Les formations de ZiE répondent aux besoins du marché de l'emploi en Afrique, avec une durée d'insertion moyenne de 5 mois, 98 % des diplômés de ZiE trouvent un emploi en Afrique et sont rémunérés à hauteur de 5 à 10 millions de FCFA par an. 84 % des diplômés retournent dans leur pays d'origine..

Dans le but de répondre aux exigences internationales en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale ou en matière de Développement Durable la Fondation ZiE a adhéré en 2009 à la Conférence des Grandes Ecoles et en 2010 aux Principes du Management Responsable de l'Education (PRME) du Pacte Mondiale des Nations Unies. Les principes du pacte mondial sont au nombre de 10 et regroupés dans les quatre grands domaines que sont :

- les droits de l'homme ;
- les conditions de travail ;
- l'environnement ;
- la lutte contre la corruption.

Ces domaines sont les mêmes que certains axes d'évaluation du référentiel de la CGE. ZiE produit alors des rapports annuels sur le développement durable et la RSE aux fins d'évaluer ses pratiques en la matière et de se comparer aux autres écoles membres.

ZiE en Chiffres :

ZiE c'est :

2 campus : Ouagadougou **6 Ha** et Kamboinsé **103 Ha**

Une dimension internationale et multiculturelle

1300 étudiants en présentiel et **700** stagiaires de la formation continue

- **28** nationalités sur site et **36** à distance

130 cadres et enseignants de **24** nationalités et provenant de **4** continents

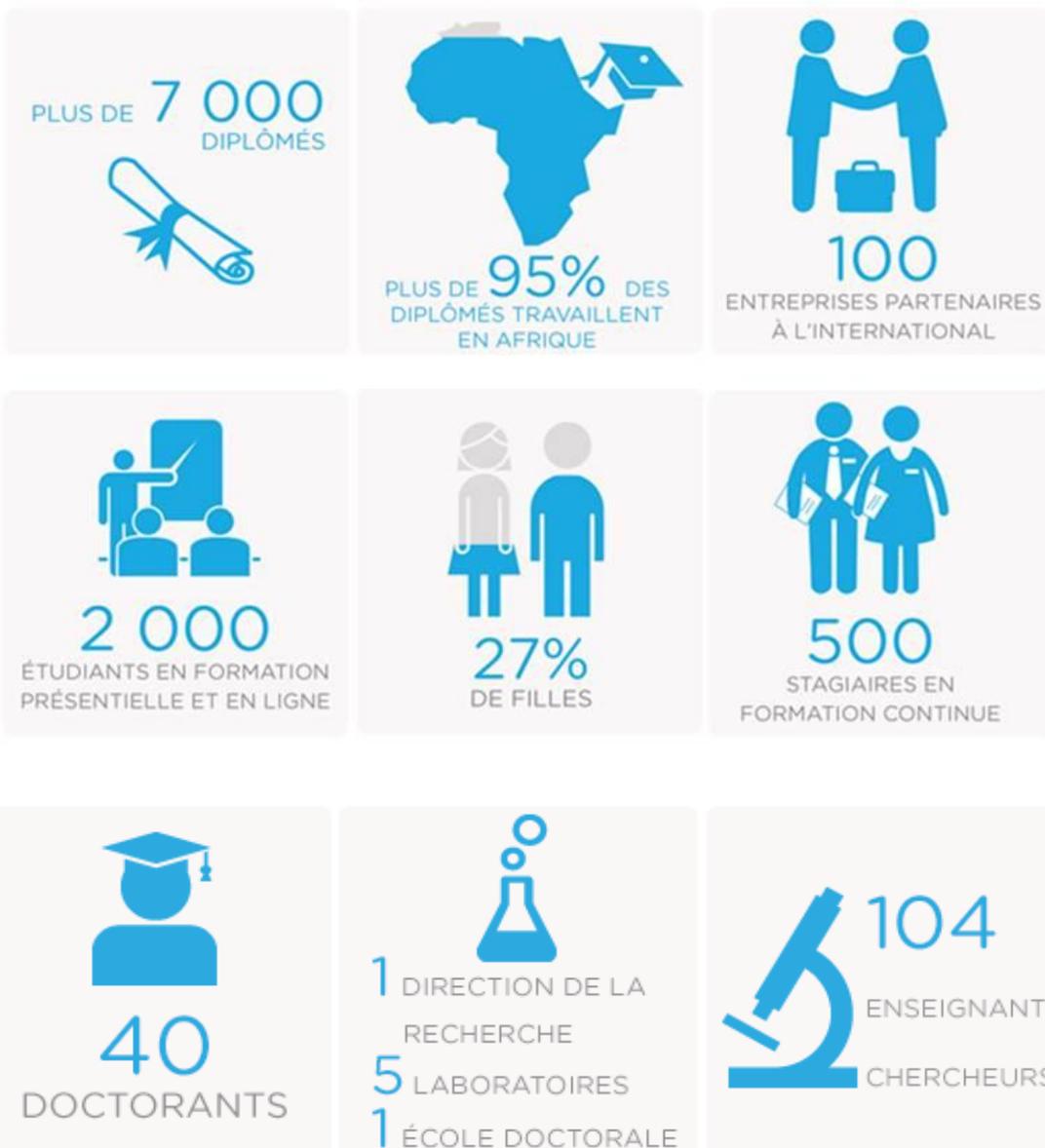
- **95** vacataires
- **15** professeurs associés

Taux d'encadrement : 19 étudiants/enseignant

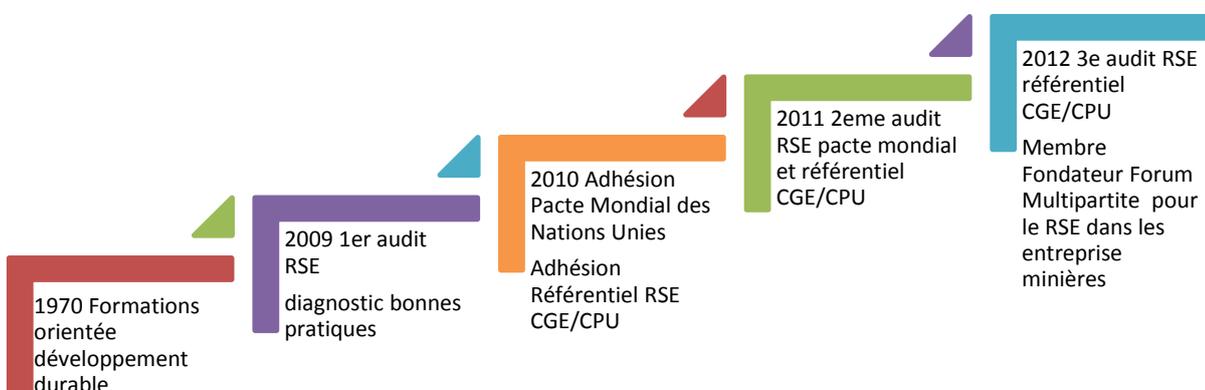
- Référence UNESCO : 14 à 20 étudiants/enseignant

Recherche : **20** universités partenaires / **10** pays / **4** continents

Un réseau de **7600** diplômés qui oeuvrent pour le rayonnement de l'institut et le parcours professionnel des juniors.



Evolution de notre engagement RSE



Rappel des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies



Le Pacte Mondial est une initiative internationale d'engagement volontaire en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). C'est aussi la principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes.

Ce mouvement regroupe des milliers de participants répartis dans près de 150 pays et a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés. Adhérer au Pacte Mondial, c'est partager la conviction que des pratiques commerciales, fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus, contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable, plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Les 10 principes du pacte mondial regroupés en 6 Principes de l'Education et le Management Responsable de (PRME) et sont systématiquement mis en œuvre par 2iE.

	Droits de l'Homme <ol style="list-style-type: none">1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme
	Normes internationales du travail <ol style="list-style-type: none">3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession
	Environnement <ol style="list-style-type: none">7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
	Lutte contre la corruption <ol style="list-style-type: none">10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

II-Analyse et cartographie des parties prenantes

L'un des fondements de la RSE est le dialogue avec les parties prenantes. Celles-ci représentent des groupes d'intérêts ou des agents socio-économiques qui sont affectés négativement ou bénéficient des externalités positives de l'organisation.

Dans le cas de 2iE on distingue des parties prenantes externes que sont les partenaires institutionnels et financiers, les partenaires académiques et scientifiques, les Etats membres du CA (Conseil d'Administration) et les entreprises (Collèges/Club privilèges, recruteurs, prestataires, fournisseurs, clients). Les parties prenantes internes comptent les étudiants, le personnel et les syndicats du personnel.

Le tableau et la figure ci-dessous présentent une vue synoptique de l'ensemble de ces acteurs et du poids de leur influence.

Tableau 1: Cartographie des parties prenantes

		Identification	Contribution financière (FCFA)	Nombre
Parties Prenantes Externes	Partenaires institutionnels et financiers	YEPI	60 000 000	8
		CEA-BM	945 476 818	
		IRENA	150 000 000	
		BAD	330 500 199	
		DDC	826 789 779	
		FIDA	126 250 063	
		PRD-PFS ARES	30 328 616	
		AFRIALLIANCE 2iE	NC	
Partenaires académiques et scientifiques	Voir liste	NC	NC	
	Etats membres du CA	Voir CA	voir boursiers d'Etat	14
	Entreprises (prestation 2iE)	Voir liste prestations	82 649 584	
Parties Prenantes internes	Etudiants	Boursiers d'état	505 648 273	1523
		Boursiers d'institutions	1 657 884 049	
		Boursiers d'entreprises	NC	
		Privés	2 509 593 582	
		Bureau d'étudiants		
	Personnel	Personnel cadre et non cadre	2 746 247 678	186
		Syndicats de personnel	Néant	2

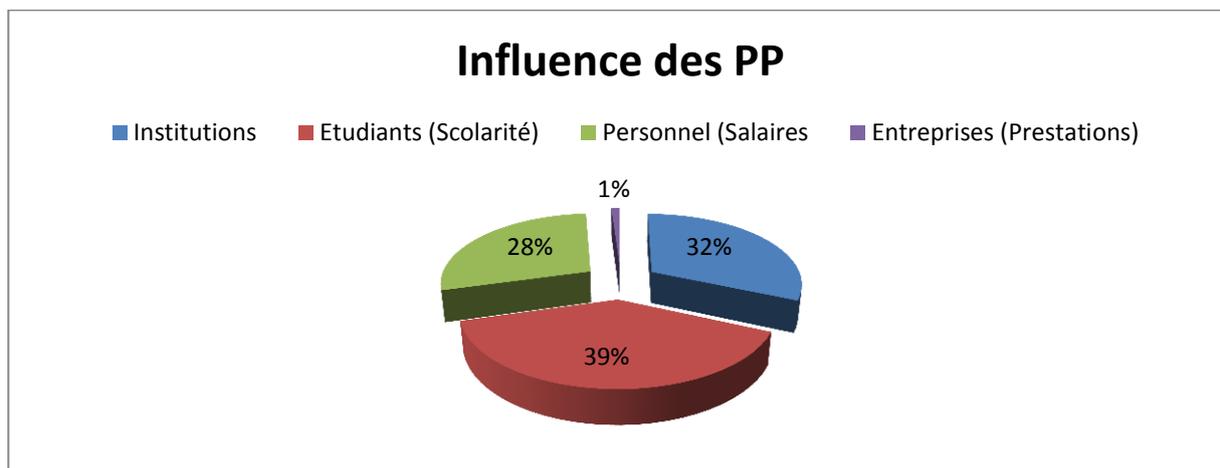


Figure 1: Influence des parties prenantes

Il ressort du tableau 1 et de la figure 1 que les étudiants (39%) représentent la partie prenante la plus influente tant financièrement qu'en termes de légitimité étant donné qu'ils sont les premières cibles des activités de formations et de recherche. Les étudiants fortement soutenus par des États (dont les membres du CA) et des bailleurs contribuent fortement aux charges de fonctionnement de 2iE et à son ancrage régional. La baisse de leur effectif pourrait être liée :

- au faible niveau d'entrée de la majorité d'entre eux en 1^{ère} année de bachelor ce qui occasionne des taux d'échec et des abandons
- aux conditions de vie (coût et commodité des logements, accessibilité des sites et conditions de transports)
- à la fonctionnalité aux dispositifs d'accueil et d'écoute (questionnaires d'enquêtes d'insertion, et d'enquête de qualité des cours)
- à la communication des solutions déployées pour leur satisfaction.
- Et aux différentes crises connues depuis 2013 par l'institut et la situation socio-politique du Burkina Faso de 2014 à 2016.

Ensuite viennent les institutions (32%) qui financent ou appuient techniquement les activités de 2iE correspondant à leurs logiques d'actions. Elles participent au rayonnement international à l'ancrage institutionnel de 2iE.

- Un comité de veille informationnelle et de Fundraising (mobilisation de ressources) permettrait d'élaborer des projets et de prospecter des opportunités de financement.

Quant au personnel, (28%) en terme de poids financier, il est un actif sensible pour la production de services de qualité en direction des étudiants, des entreprises et pour les relations avec les partenaires. Leur remobilisation et leur motivation autour d'un projet ou d'une vision de l'organisation peuvent améliorer la performance. Cette mobilisation prendrait en compte :

- des solutions diplomatiques et de conciliation aux conflits interpersonnels ;
- une rencontre entre autorités et l'ensemble du personnel pour faire un état de la performance de l'organisation et une identification participative des éléments de stratégie relance ;
- la nomination ou le recrutement d'un Directeur Général devant conduire la politique de développement de l'organisation à travers un nouveau Plan d'Orientation Stratégique (POS). Ceci pourrait permettre de renouveler la confiance des partenaires.

Enfin les entreprises (4 % du montant des prestations fournies par 2iE) sont également des clients qui achètent des solutions technologiques des laboratoires et des expertises techniques et managériales des

cadres de 2iE. Ils participent à l'évaluation et l'amélioration des curricula et à l'élaboration de nouvelles offres de formation. Pour améliorer leur impact positif sur 2iE :

- des agents commerciaux chargés de vendre nos expertises pourraient être recrutés et rémunérés sur le nombre de prestations démarchées.
- la participation de 2iE aux appels d'offres peut être encouragée et les agents ayant contribué à l'élaboration des offres de services ou à l'exécution des marchés pourraient être motivés par des primes d'intéressement.

Somme toute, il serait intéressant de positionner la stratégie RSE 2iE sur la satisfaction de ces différentes parties prenantes, d'en faire un outil de communication, de confiance des acteurs, de culture d'entreprise avec la qualité comme référence aux fins de renouveler avec la croissance.

III-Analyse globale du Référentiel de la CGE CPU

Le référentiel est subdivisé en cinq (5) axes stratégiques, regroupant dix-huit (18) variables stratégiques (qui sont des **objectifs**) déclinés en quarante-quatre (44) variables opérationnelles moins constantes assimilables à des actions à poser dans la mise en œuvre concrète. Ces variables sont mesurés par quatre-vingt-seize (96) indicateurs (Tableau : 2).

Tableau 2: Vue synoptique du référentiel RSE/DD CGE

Axes stratégiques	Variables stratégiques	Variables opérationnelles
Stratégie et gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une structure dédiée à la RSE, rattachée à la Direction Générale • Intégrer les attentes des parties prenantes dans la politique développement durable de l'école • Formaliser la démarche, dans une logique d'amélioration continue 	Sept (07)
Politique sociale et ancrage territorial	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une politique de diversité et d'égalité des chances • Participer au programme de développement durable du territoire • S'impliquer dans la vie économique et socio-culturelle locale • Mettre en place un système de management environnemental • Contribuer à protéger la biodiversité 	Dix (10)
Enseignement et formation	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un pôle de formation dédié à la RSE • Intégrer le développement durable à l'ensemble des programmes • Favoriser la mise en application des enseignements RSE • S'ouvrir à l'international dans un objectif de co-développement 	Neuf (09)
Activités de recherche	<ul style="list-style-type: none"> • Faire de la RSE un axe transversal pour la recherche • Développer des chaires de recherche en RSE • Participer à la diffusion de la connaissance en RSE 	Cinq (05)
Gestion environnementale	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un système de management environnemental • Gérer les ressources (eau, énergie,...) et les déchets • Contribuer à préserver la biodiversité 	Treize (13)

Bien que disposant de deux campus (Ouagadougou et Kamboinsé), nous avons considéré ces deux campus comme faisant partie d'une seule Unité Géographique et Organisationnelle (UGO) afin de simplifier la collecte de données (complémentaires) et la pondération des axes.

La pondération est basée sur le modèle proposé dans l'onglet « synthèse établissement ». Chaque variable opérationnelle est noté de 1 à 5 et ce en fonctions des indicateurs renseignés et des

critères exigés pour chaque niveau dans le référentiel. Le score enregistré par chaque axe correspond à la somme des scores au niveau des variables opérationnelles de cet axe alors que le niveau pour cet axe correspond à la moyenne des scores des variables stratégiques. Aussi sont définis dans le référentiel les niveaux ci-après :

- Niveau 1 = note : 1 (Prise de conscience)
- Niveau 2 = note : 2 (Initiation)
- Niveau 3 = note : 3 (Conformité)
- Niveau 4 = note : 4 (Maîtrise)
- Niveau 5 = note : 5 (Exemplarité)

III-1-Synthèse des résultats et analyse des performances

Les figures 2 et 3 présentent respectivement l'évolution des performances de 2010 à 2016 ainsi que le niveau de performance par axe stratégique en 2016.

Tableau 3: Evolution des performances 2010-2016

Axes stratégiques	Stratégie et gouvernance		Politique sociale et ancrage territorial		Enseignement et formation		Activités de recherche		Gestion environnementale	
	Score sur 35 points max	Score sur 100%	Score sur 50 points max	Score sur 100%	Score sur 45 points max	Score sur 100%	Score sur 25 points max	Score sur 100%	Score sur 65 points max	Score sur 100%
Score 2010	16	47	28	57	6	14	5	21	18	28
Score 2011	23	65	30	60	9	20	5	21	25	38
Score 2012	25	71	32	64	32	71	14	56	27	42
Score 2016	25	71	27	54	33	73	20	80	35	54

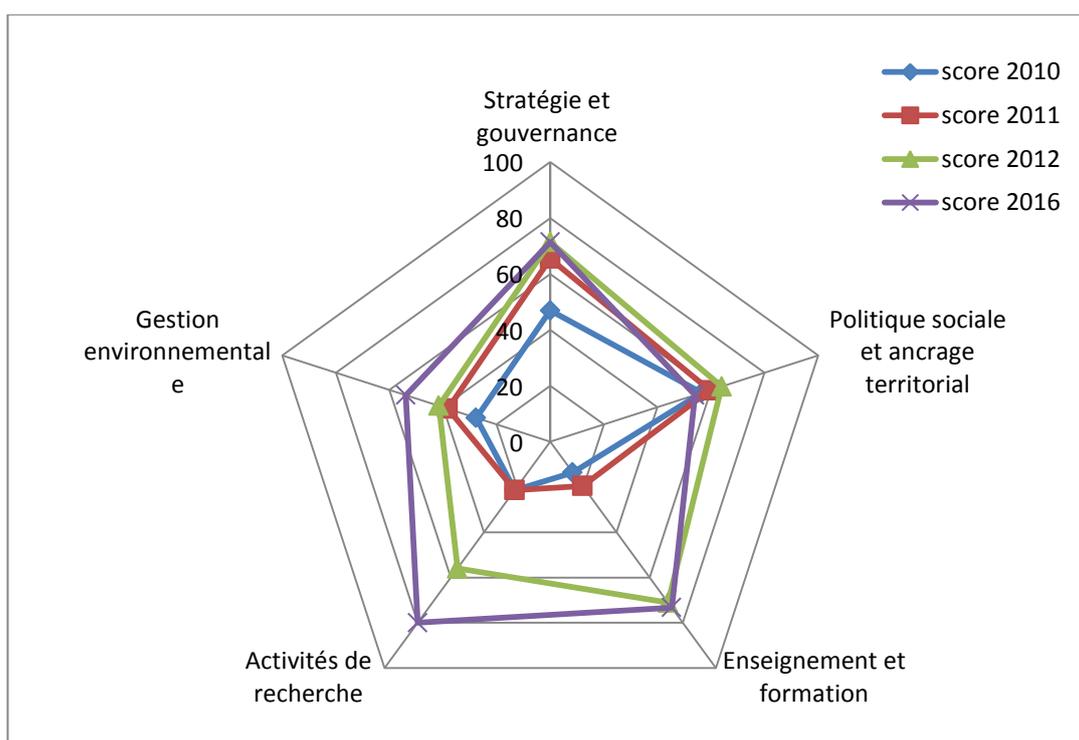


Figure 2: Evolution des performances 2010-2016

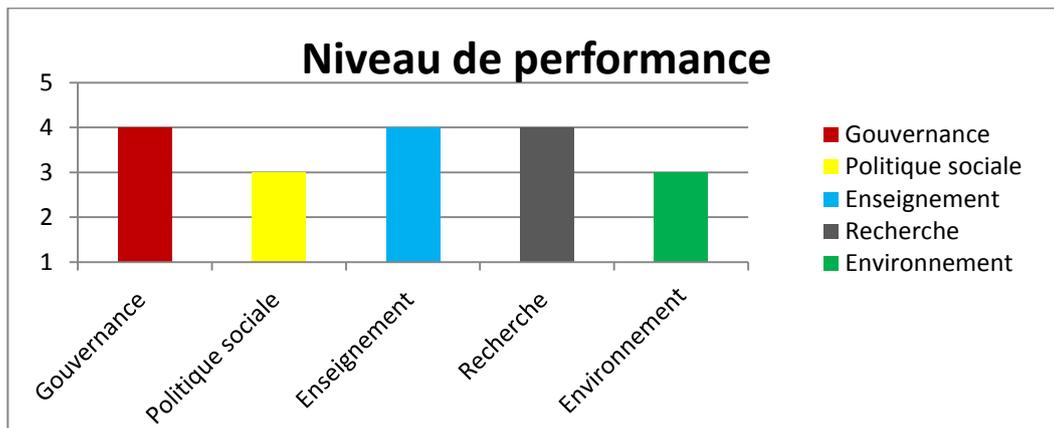


Figure 3: Niveaux de performances 2016

1-STRATEGIE ET GOUVERNANCE

La mise en œuvre d'une gouvernance suppose la définition des objectifs mesurables à court, moyen et long termes par des mécanismes pertinents et les ressources (humaines et matérielles) déployées pour atteindre lesdits objectifs. La vision à 2iE est d'inscrire le développement durable au cœur de la stratégie de l'institut. A la Fondation 2iE, le Plan d'Orientation Stratégique (POS 2011/2015) est le document de référence en la matière. Il présente 8 objectifs spécifiques évalués à travers 80 indicateurs dont 20 mesurés sur une base biannuelle ; la RSE étant inscrit à l'objectif spécifique 7.

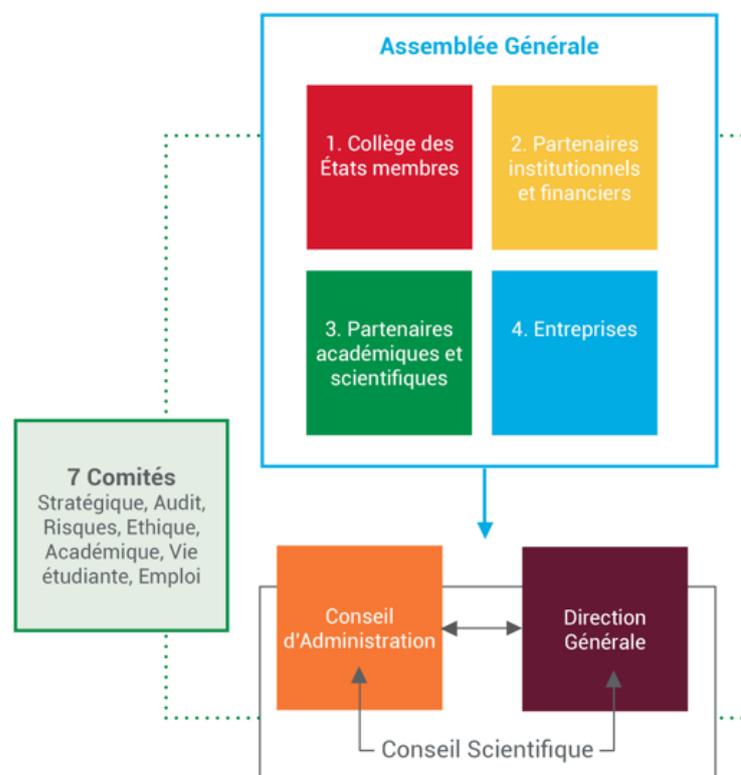


Figure 4: Architecture de la gouvernance de 2iE

Bien que le POS ne couvre que la période 2011-2015, il rester d'actualité en 2016 ; le POS 2017/2021 étant en élaboration suivant une démarche inclusive et par une équipe pluridisciplinaire regroupant toutes les directions et tous les départements.

En matière de Stratégie et gouvernance la fondation 2iE est au **Niveau 4 « Maitrise »** avec un score de **25/35**. Ce score s'explique par les efforts déployés pour satisfaire aux exigences du processus d'amélioration et de recherche d'efficience.

En effet l'évaluation des objectifs inscrits au POS révèle la fonctionnalité de la gouvernance (**02 Conseil d'Administration et 01 Assemblée général/an**) ; des suivis mensuels du budget et des conventions sont effectués. Dans le but de stabiliser les coûts liés au fonctionnement et de parvenir à ce que *60% de ces coûts soient financés par les ressources propres* de 2iE, **des audits de comptes et juridiques sont faits tous les ans**.

Dans cette logique d'autonomie financière, sont signées plusieurs conventions de partenariat avec des entreprises, des institutions de développement et des institutions académiques et scientifiques (<http://www.2ie-edu.org/presentation/partenaires/>).

Spécifiquement à la RSE/DD, les progrès relatifs au Programme Global Compact sont communiqués tous les ans aux Nations-Unies ; un rapport annuel d'audit des pratiques en matière de RSE sont également rendu disponible auprès de la CGE/CPU et des parties prenantes aux activités de 2iE. Les bonnes pratiques éthiques sont régulièrement communiquées aux étudiants (livret d'étudiant) et récemment au personnel (charte d'éthique).

Le positionnement de 2iE sur les enjeux du développement durable lui ont permis d'être un membre fondateur du Forum RSE (Forum Multipartite des Entreprises Extractives pour la RSE) dont elle assure en permanence le secrétariat exécutif.

En plus de ces efforts des améliorations peuvent être apportées aux aspects suivants :

- *Affecter des moyens (matériel, financier et de renforcement de capacité) à la conduite du DD&RS en visant une amélioration continue ;*
- *Intégrer la démarche à l'ensemble des services/directions de l'établissement et de ses activités (Politique d'achats, pédagogie, recherche, procédures sociales, actions publiques...) avec un accent particulier pour une **politique d'achats responsables car elle permettrait de faire l'évaluation durable des fournisseurs et autres partenaires et de limiter l'empreinte sociale et carbone des acquisitions** ;*
- *Sensibiliser et entraîner l'adhésion du **personnel et des étudiants de l'établissement** dans une dynamique de pratiques durables pour concilier leur vision et les ambitions de l'établissement ;*
- *Communiquer auprès de toutes les parties prenantes (**institutions, entreprises, étudiants**) le sens de la démarche, les objectifs et le résultat mesuré des actions DD&RS de l'établissement.*

2-ENSEIGNEMENT ET FORMATION

Avec la recherche, l'enseignement et la formation constituent la raison sociale de la Fondation 2iE. Dans le POS 2011/2015 l'objectif spécifique 4 « **Former des Ingénieurs et cadres capables d'innover et d'entreprendre afin de créer des emplois et de répondre aux enjeux de l'Afrique de demain** » est consacré à l'axe enseignement et formation.



Avec un score de **33/45** Les résultats de l'audit de 2016 situent cet axe stratégique au **Niveau 4** « **Maitrise** » à l'instar de l'audit RSE 2012.

Des formations répondant aux standards internationaux



Accréditation de la Commission du Titre d'Ingénieur (CTI)

Depuis 2008, 2iE a entrepris des démarches auprès de la Commission du Titre d'Ingénieur pour avoir une accréditation de son diplôme d'ingénieur.

Après évaluation suivant son référentiel et selon la décision N° **2009/04-10**, la Commission du Titre d'Ingénieur accordait à 2iE pour **6 ans** à compter de la rentrée académique 2009-2010, l'accréditation de la formation d'Ingénieur du génie de l'eau et de l'environnement / Master d'ingénierie avec 3 options.

Dès 2012, en prévision du renouvellement de cette accréditation, 2iE a mis en œuvre une démarche de compétence inclusive au sein de l'environnement académique et professionnel dans le cadre notamment des journées entreprises (concertation avec les employeurs sur les profils et

besoins de formations) ; cette démarche a abouti à la formulation d'une offre académique innovante basée sur 3 spécialités de formation associées au diplôme d'ingénieur 2iE :

- Diplôme d'ingénieur 2iE, spécialité Génie Civil et Hydraulique (GCH)
- Diplôme d'ingénieur 2iE, spécialité Eau et Assainissement (EA)
- Diplôme d'ingénieur 2iE, spécialité Génie Electrique et Energétique (GEE)

Ce projet a permis de préparer et de structurer la demande de renouvellement de l'accréditation qui a été soumise au Greffe de la CTI.

L'audit sur site afférent à cette demande de renouvellement de l'accréditation des trois diplômes d'ingénieur 2iE a eu lieu du mardi 26 au vendredi 29 mai 2015 ; il a été conduit sous la responsabilité du Professeur Jacques SCHWARTZENTRUBER appuyé par 3 experts CTI en l'occurrence, Corinne CABASSUD, William LIS et Philippe-Yves PETIT

L'acte délibératif de cet audit a consacré le renouvellement de l'accréditation associée aux 3 diplômes d'ingénieur à compter de septembre 2015 pour une période de 6 ans assortis à des échéances précises de recommandations et préconisations auxquelles 2iE est tenu de répondre en temps opportun. Cette accréditation concerne les diplômes suivants :

- Master en Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement : Ingénieur 2iE Option Eau et Assainissement
- Master en Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement : Ingénieur 2iE Option Génie Civil et Hydraulique
- Master en Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement : Ingénieur 2iE Option Génie Electrique et Energétique

Le rapport afférent aux recommandations a été soumis à la date imposée du 30 juillet 2016 ; ce rapport a fait l'objet d'une séance de travail entre le répondant CTI de 2iE et l'expert CTI en charge du dossier 2iE Prof. Jacques SCHWARTZENTRUBER; ce rapport a rencontré l'agrément de la CTI et suscité les résolutions illustrées dans un compte rendu.

Le rapport afférent aux préconisations est exigé pour le 30 juillet 2018 ; les éléments y afférent sont en cours de préparation.

La certification ISO 9001

L'Institut international d'Ingénierie de l'Eau et de l'Environnement a mis en place en 2009, un système de management de la qualité selon le référentiel ISO 9001 : 2008 pour son offre de formation (formation présentielle, formation professionnelle en ligne, formation professionnelle

continue). L'audit initial de certification a eu lieu du 23 au 27 mai 2011 qui a permis la certification de la conception, de la planification et de la réalisation de l'offre de formation ; Il faut noter que le certificat est délivré pour trois suivi des audit de suivi 1 et 2 et à la troisième année d'un audit de renouvellement. L'audit de suivi 1 a été réalisé les 30, 31 mai et 1^{er} juin 2012 et l'audit de suivi 2 a eu du 1^{er} au 3 juillet 2013.

L'audit de renouvellement a eu lieu du 8 au 9 mai 2014 pour une durée de trois ans avec des audits de surveillance la 1^{ère} et la 2^{ème} année suivi d'un audit de renouvellement la 3^{ème} année. L'audit de suivi 1 a eu lieu du 8 au 9 juin 2015 et l'audit de suivi 2 du 10 au 13 mars 2017. L'audit de renouvellement est prévu pour fin juin 2017 sur la version 2015 de la norme ISO 9001.

Tous les rapports de ces différents audits sont disponibles et peuvent être consultés

Le développement durable dans l'offre de formation

Les métiers auxquels ZiE forment se rapportent tous au développement durable : **Bachelors, Masters et PhD** dans les spécialités telles que *le Génie de l'Eau et de Environnement, le Génie Civil, le Génie énergétique et des procédés industriels et l'éco innovation*. Néanmoins, afin de rendre sensibles nos étudiants ingénieurs aux enjeux éthiques sociaux et environnementaux afin qu'ils impulsent un nouveau modèle de développement (Croissance verte) dans leur pays respectifs, nous avons introduit dans leur cursus les cours de : **Projet Eco citoyen** pour les Bachelors 2 et de **Management de la RSE** pour le Master 1. Tous les ans depuis 2012, 50 à 70 étudiants en Master 2 bénéficient de la formation continue « **Entrepreneur Responsable** » qui porte sur **la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et économiques dans la stratégie d'entreprise en Afrique**. En effet, la croissance économique positive de beaucoup de pays africains nous encourage à former des ingénieurs entrepreneurs responsables qui bénéficient en outre de cours tels que l'innovation et créativité, la démarche qualité dans les organisations, la sociologie du développement, l'étude d'impact environnemental et social qui les outillent en compétences appropriées pour bien appréhender la responsabilité sociétale des entreprises.



Entrepreneur responsable 2016



Conférence UE sur le climat



Programme recrutement banque mondiale

Business School – Entrepreneuriat

La vision de 2iE en matière de formation est de former des ingénieurs-entrepreneurs, ainsi à cet effet, le technopole 2iE centre d'innovations technologique a développé des initiatives que sont la **Junior Entreprise**, le **Parcours Entrepreneur**, le **Green Startup Challenge**, le **Club Parlons Développement**, l'accompagnement au projet professionnel personnel le programme de mentorat et les **Journées Entreprises**.



Coaches et coordonnateur GSUC 2015 1^{er} lauréat Urbain AMOUSSOU recevant le prix de M KOUAME Kouassi SG 2iE 2^e Lauréate Urbain AMOUSSOU recevant le prix de M Bernard BRES Technopole 2iE

Insertion professionnelle

Enfin dans le but d'améliorer les offres de formation, des enquêtes d'insertion professionnelles sont menées deux fois l'an et mesure le taux d'insertion 6 mois et un an après l'obtention du diplôme. Les dernières enquêtes qui visaient les diplômés de 2015 font état d'un taux d'insertion de **44%** après 6 mois et de **72%** après 1 an.

Des enquêtes de satisfaction sont également menées auprès des entreprises pour recueillir leurs avis sur la performance des Diplômés 2iE, et leurs besoins en compétences. Les données issues de ces enquêtes sont discutées en lors du Cercle des DRH à l'occasion des Journées Entreprises ; et les recommandations sont formulées pour éclairer les nouvelles offres proposées par la Direction des Etudes.



5 finalistes du CIS 2016 Gagnant CIS 2016 Equipe du forum Emploi (JE 2016)

Journées Entreprises

Les Journées Entreprises constituent un Forum de rencontres et d'échanges entre étudiants et entreprises La onzième édition des Journées Entreprises, a regroupé 1000 participants, 46 entreprises internationales et nationales et 16 exposants. Les principales activités de cet

événement qui couvre 3 jours sont : l'animation des stands, le forum emploi, le cercle des DRH, la finale du parcours entrepreneur.



Stands entreprises

Lauréate JE 2016

3-Politique sociale et ancrage territorial

La Fondation ZiE s'est engagée pour une politique sociale et ancrage territorial durable. Cela s'est concrétisé à travers les objectifs spécifiques 1 et 2 de POS 2011/2015. L'objectif spécifique 1 est d'« augmenter l'accès des étudiants à ZiE en assurant une diversité socio-économique, linguistique, de nationalité et de genre ».

L'objectif spécifique 2 est d'« attirer et former un corps professoral de classe internationale et inverser la fuite des cerveaux »

A travers la mise en œuvre de ces deux objectifs spécifiques du POS 2011/2015, les résultats de l'audit 2016 situent l'axe politique sociale et ancrage territorial au **Niveau 3 « Conformité aux objectifs du Plan Vert »** avec un score de **27/50**.

Actions sociales

Etudiants

En effet, la Fondation ZiE favorise une politique humaine et sociale de parité et de diversité au sein de ses étudiants et des personnels à travers :

- La promotion des programmes de bourses qui vise à augmenter l'accès des étudiants d'horizon divers à ZiE par égalité de chance en vue de favoriser un excellent brassage culturel, linguistique et social. On dénombre en 2016 1220 étudiants de 23 nationalités dont 36% de boursiers financés par des institutions (BAD, FAE, Banque Mondiale, UEMOA, Ministère de Affaires étrangères Français, DAAD...) Notons également l'existence de programme de cours entièrement dispensés en anglais tel que le Master WASH.
- L'association de la diaspora scientifique africaine au sein des universités les plus prestigieuses d'Amérique de Nord, d'Europe et d'Asie qui participe au développement de l'enseignement tout en assurant une diversification du corps enseignant.

Aussi, la Fondation ZiE favorise un développement des compétences et une mobilité interne à travers :

- L'établissement de partenariats scientifiques noués avec des universités d'Afrique et du reste du monde permettant d'assurer la mobilité du corps enseignant en vue d'assurer la valorisation et le développement des compétences.
- La mise en place d'un programme de mobilité en l'endroit des étudiants leur permettant ainsi d'assurer des mobilités dans des universités partenaires à 2iE.

Enfin, la Fondation 2iE assure une politique de qualité de vie dans l'établissement tant pour les étudiants que pour le personnel à travers :

- La construction de logements et d'infrastructures sportives pour assurer un cadre de vie paisible et propice pour les études ;
- Une grande partie des étudiants est logée sur les deux sites de la Fondation 2iE ;

Personnel

En dehors des étudiants la politique sociale vise aussi le personnel qui constitue une partie prenante importante dans la viabilité de l'institut.

Ainsi le cadre législatif et réglementaire de référence en matière de droit du travail à 2iE est le Code du travail du Burkina, les statuts et le règlement intérieur de 2iE. Il régit les relations employeur-employés et sert de base pour le règlement des contentieux.

Le personnel est constitué de 186 salariés de différentes nationalités avec 24% de femmes 17% anciens 2iE/EIER.

Les services comme la sécurité, l'entretien du cadre de vie et la restauration sont sous-traités avec des prestataires auprès desquels sera vulgarisée notre politique RSE afin qu'ils intègrent aussi des critères de durabilité dans leurs services.

Les travailleurs de 2iE sont représentés par des délégués de personnel affiliés à des centrales syndicales (F-Synter et USTB). Si la coexistence de ces deux centrales a pu par moment être conflictuelle, cela reste surtout le signe de la vitalité démocratique et du principe de liberté d'association et d'opinions. Ceci a plutôt favorisé la mutualisation de leurs énergies pour trouver des solutions à la crise subie par l'institut depuis 2013.

Afin de stimuler la motivation du personnel plusieurs initiatives ont été mises en place :

- La prise en charge à hauteur de 80% de l'assurance maladie du personnel cadre et 50% de remboursement de frais médicaux et 80% de prise en charge de l'hospitalisation du personnel non cadre.
- L'existence d'une mutuelle de solidarité qui offre une assistance matérielle, financière et morale en cas de mariage, décès et/ou naissance.
- Une aide annuelle à la scolarité de 50 000 FCFA par enfant est accordée au personnel de 2iE. Les parents, dont les enfants étudient au 2iE, bénéficient également d'une réduction de 25% par an des frais de scolarité.

Pour restaurer le climat de convivialité, un groupe du personnel a initié en 2016 des séances de gymnastique aérobic et football qui réunit personnel et étudiants tous les jeudis dans l'après-midi.



Séance d'aérobic



Pause de mi-temps Match Etudiants-Personnel

Ancrage territorial

ZiE est résolument un institut panafricain (16 états membres à l'assemblée générale) et tourné vers l'international (pôle d'excellence UEMOA, Banque Mondiale). Ainsi les étudiants de ZiE qui compte 27 nationalités sur site proviennent des continents Afrique, Europe, Asie et Amérique du nord. Il compte un réseau de 7500 diplômés.

En novembre 2012, ZiE a été élu au Conseil des gouverneurs du [Conseil Mondial de l'Eau](#), en tant que représentant des « Associations professionnelles et institutions académiques ». Il a également été identifié par le [World Innovation Summit for Education](#) (WISE), parmi les 15 cas innovants en termes d'éducation à travers le monde.

Plaidoyer pour la RSE

Au Burkina Faso ZiE est identifié comme pionnière en matière de RSE. A ce titre il a participé en tant que membre fondateur à la création du Forum multipartite pour la responsabilité sociale des entreprises (Forum RSE). Il en assure le secrétariat Exécutif depuis 2012 (année de création du Forum). Notre engagement dans le Forum RSE est dans le but d'aider les entreprises minières à optimiser leur production et avoir moins d'impact social et environnemental. Ceci à travers la recherche et l'innovation dans lesquelles les ingénieurs peuvent proposer des solutions locales pour le développement de ce secteur.



Assemblée générale du Forum RSE en Mars 2017

Afin de partager les concepts liés à la RSE avec d'autres acteurs que les sociétés minières, 2iE a développé un partenariat avec l'association France-Volontaires pour animer des café-thématiques RSE tous les trimestres pour le partage des bonnes pratiques et proposer de l'expertise sur les aspects audit- stratégie-reporting et communication RSE. Ces café-thématiques mobilisent à chaque édition une trentaine d'entreprises et d'associations de tous les secteurs.



1^{er} et 2^e café-RSE en Novembre 2016 et Février 2017

4-Activités de recherche



De l'audit de 2016, il ressort que l'axe recherche au sein de 2iE se situe **Niveau 4 « Maîtrise »**.

Le niveau Maîtrise traduit la Politique de recherche transversale et multidisciplinaire (Eau, Energie, Infrastructures, Environnement) intégrée dans la stratégie de l'établissement (POS 2011/2015 Objectif 3) accompagnée d'une politique RH spécifique aux chercheurs (recrutement d'ingénieurs de recherches, de **40** doctorants et de **104** enseignants-chercheurs avec des avancements de grade et de salaires selon le CAMES et la grille salariale des enseignants 2iE). Cette ressource humaine spécialisée intervient dans des programmes de recherche avec engagement budgétaire pluriannuel financés par **21** partenaires institutionnels et financiers tels que la BAD, la Banque Mondiale, la Coopération Suisse, l'AFD, la coopération Allemande.... Avec une politique d'évaluation régulière, une stratégie de coopération avec d'autres partenaires nationaux et/ou internationaux.



L'école Doctorale de 2iE est appuyée par **60** partenaires académiques et **32** partenaires scientifiques.

Ces partenariats facilitent la collaboration entre les institutions de recherche, la mobilité des chercheurs à l'échelle internationale et le transfert des connaissances et de technologies.

Les fruits de la recherche sont publiés et primés chaque année à travers les **Doctoriales** qui sont des journées de présentation des recherches en cours ou achevés par les doctorants et enseignants chercheurs. Les fruits de la recherche sont publiés également à travers les collections des actes de conférences des « **Journée Scientifiques 2iE** ».



Présidium Doctoriales 2016



Lauréats doctoriales 2016
Cheick ZOURE et Roland YONABA et
Dr Arouna KARAMBIRI (Directeur
Ecole doctorale 2iE)



Participants doctoriales 2016

5-Gestion environnementale

La Fondation 2iE est une référence Africaine sur les problématiques environnementales. Ces questions sont abordées de façon globale dans les objectifs spécifiques 4 et 7 du POS 2011/2015.

L'objectif spécifique 4 est de « former des ingénieurs capable d'innover et d'entreprendre afin de créer des emplois et de répondre aux enjeux de l'Afrique de demain ».

L'objectif spécifique 7 est de « faire de 2iE une vitrine en matière de responsabilité environnementale et sociale ».

A travers la mise en œuvre de ces deux objectifs spécifiques du POS 2011/2015, les résultats de l'audit 2016 situent l'axe gestion environnementale au **Niveau 3 « Conformité aux objectifs du Plan Vert »** avec un score de **35/65**.

Sensibilisation

En effet à travers l'objectif spécifique 4, la Fondation 2iE forme et met à disposition de l'Afrique des ingénieurs entrepreneurs qui ont reçu des formations axées sur la préservation de l'environnement. Ces derniers œuvrent pour la prévention et la réduction des atteintes à l'environnement dans leur lieu de travail.

Des séries de conférences régulières sur les enjeux environnementaux mondiaux sont également tenues à l'intention du personnel et des étudiants.

Développement d'outil de gestion environnementale

Aussi conformément à l'objectif spécifique 7, la fondation 2iE a développé la **Carte d'Identité Carbone** au profit des entreprises ou organisations désireuses de connaître leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). La connaissance de la quantité de GES émis permet de fixer des objectifs de réduction et développer des mécanismes pour les atteindre. La Fondation 2iE mesure son empreinte carbone en vue de réduire ses émissions avec la Carte d'Identité Carbone. Ainsi deux bilans carbonés ont été réalisés en 2009 et 2011.

L'analyse comparative des études de 2009 et 2011 montrent que même si la quantité de CO₂ augmenté de **3896 Teq.CO₂** à **4280 Teq.CO₂** à cause du doublement de l'effectif des étudiants (650 en 2009 et 1251 en 2011), la quantité de CO₂ a en revanche diminué passant de **5,99Teq.CO₂** en 2009 à **3,42 Teq.CO₂** en 2011. Cette réduction s'explique par la communication autour des éco-gestes dans le manuel d'éco-responsabilité en vue de limiter la consommation au niveau des sources fixes que sont l'eau et l'électricité indexées dans le CIC 2011 (40% des émissions de CO₂). La valorisation des éco matériaux notamment pour les constructions de chambres contribuerait également à cette réduction.

Transition énergétique

Sur le plan énergétique 2iE a enclenché le processus vers l'autonomie en produisant par le solaire 64 kWh soit 4,4% de sa consommation électrique en 2012. En 2016 le solaire ne représentait que 0,75 % de la consommation électrique de 2iE.

Gestion des eaux usées et des déchets solides

L'existence d'une station d'épuration où sont traitées les eaux usées offrant du coup l'opportunité de réutiliser les eaux usées traitée pour arroser les arbres et les espaces verts a permis de diminuer la consommation d'eau en 2011 ; des études récentes effectuées par (Mandeng, 2012) et (Tongouro, 2012) confirment actuellement le bon fonctionnement de la STEP. Toutefois en raison de l'état de défectuosité du château les eaux issues de la STEP sont désormais rejetées dans la nature) travers le canal passant par l'Université de Ouagadougou.



STEP sur le site de 2iE Ouaga

Concernant les DMA (déchets ménagers et assimilés), leur gestion est assurée par la société IMMODEV elle-même abonnée auprès d'une entreprise prestataire pour un contrat de collecte.

La vision est à la valorisation plutôt que l'élimination, ainsi, pour se conformer au POS 2011/2015 à savoir « disposer d'une politique de gestion intégrée des déchets pour le compostage des déchets organiques et la transformation des déchets plastiques », des études sur la caractérisation des DMA sont initiés et les résultats dans les rapports de stage et de projets académiques sont assez intéressants et méritent d'être considérés.

Préservation de la biodiversité

Sur le plan de la biodiversité, le domaine forestier de ZiE est un héritage de biodiversité d'une richesse extraordinaire, qu'il faut à tout prix préserver. Des espèces utiles à tout point de vue comme *Sclérocarya birrea*, *Acacia nilotica*, *Acacia seyal*, *Mitragyna inermis* etc. y demeurent encore mais ces dix dernières années ont été marquée par la dégradation de cet écosystème à travers les coupes de bois de feu et les prélèvements par les guérisseurs traditionnels. Cette situation appelle à une sensibilisation de la population autochtone autour de la forêt, sa restauration dans un projet académique et sa valorisation écotouristique.



Domaine déboisé pour l'agriculture



Coupe massive des arbres naturels



Domaine dévasté, avec réalisation par les piliers de réseaux de canaux de drainage



Femme quittant le domaine après avoir dérobé du bois sur des arbres abattus

Conclusion et recommandations

Après 5 années de mise en œuvre du plan d'orientation stratégique qui a visé à son objectif spécifique 7 de faire de ZiE une vitrine en matière de RSE en Afrique, le bilan est très positif car beaucoup d'acquis peuvent être crédités au compte de la volonté du Top management de maintenir l'institut dans les standards internationaux et de l'impliquer dans les réseaux de plaidoyer et de partage de bonnes pratiques (Pacte mondial des nations unies, Forum RSE, Café

thématique RSE avec France Volontaires). Ainsi sur les 5 axes stratégiques proposés par le référentiel de la CGE/CPU les niveaux de performances actuels sont les suivants :

- Stratégie et gouvernance : **Niveau 4 Maitrise**
- Politique sociale et ancrage territorial : **Niveau3 Conformité**
- Enseignement et formation : **Niveau 4 Maitrise**
- Recherche : **Niveau 4 Maitrise**
- Environnement : **Niveau 3 Conformité**

Les activités à développer et les indicateurs y liés sont cités dans le tableau 3 : Situation et pistes de progrès (en Annexe), toutefois nous pourrions ébaucher un commentaire global des performances réalisées et quelques actions significatives à mettre en œuvre.

Ainsi sur l'axe **stratégie et gouvernance** la performance est restée constante depuis l'audit diagnostic de **2009** en passant par les audits d'évaluation des progrès de **2011 et 2012**. Cela s'explique par l'architecture innovante des instances décisionnelles (Conseil d'Administration, Direction Générale, Assemblée Générale, Bureau des Etudiants) et de la régularité de leur fonctionnement. Mais l'engagement dans une démarche RSE relève avant tout du leadership du top management, et de sa volonté de progresser en concertation avec toutes les parties prenantes.

- Il conviendrait de rapprocher l'autorité centrale des travailleurs à la base afin de communiquer la vision et d'insuffler l'enthousiasme nécessaire à l'implication de tous les acteurs.
- Des communications, des formations et des sensibilisations à tous les niveaux seraient utiles à cet effet pour expliquer le positionnement de la stratégie RSE 2iE comme levier de croissance (pour **s'inscrire dans les objectifs des bailleurs, les rassurer sur les questions de transparence, satisfaire les attentes en matière de qualité des services vis-à-vis des clients des prestataires et des fournisseurs**).

L'axe **Politique sociale et ancrage territorial** est au niveau Conformité car le recrutement et la gestion du personnel sont effectués conformément au droit de travail burkinabé et des normes internationales de travail et conventions de l'OIT.

- En plus des avantages dont bénéficient les différentes catégories professionnelles et des initiatives visant à renforcer la cohésion sociale, des **dispositifs d'écoutes** et de traitement des suggestions du personnel, des étudiants et des clients pourraient être bénéfiques.
- La **systematisation du renforcement des capacités** du personnel, la **construction de plans de carrière**, la **valorisation du leadership** des agents qui font décrocher des financements ou des marchés de prestations ou les **reconnaisances honorifiques des agents les plus performants** pourraient aussi être considérées.
- Les distinctions des meilleurs étudiants pourraient stimuler les rendements scolaires.
- Des **cafés thématiques mensuels et par site** pour échanger sur des idées de projets peuvent **susciter la créativité** du personnel et renforcer le **sentiment d'appartenance** au projet de l'organisation.
- Les associations d'étudiants mise à contribution dans les **projets de service communautaire** auprès des populations locales peuvent aider à asseoir l'ancrage territorial de l'institut.

Concernant l'**Enseignement et la Formation**, le niveau Maitrise justifie la longue expérience du groupe EIER-ETSHER et de ZiE dans la formation des techniciens et d'ingénieurs de très haut niveau et qui servent les institutions et l'administration africaine. Cet axe stratégique pourrait se situer au niveau Exemplarité si les innovations apportées se consolident dans le temps.

- Innovation telles que la **formation professionnelle en ligne**, les programmes de **mobilités d'étudiants**, la **mutualisation des formations** avec d'autres instituts ou entreprises comme le projet PIMASO, le **partenariat avec TPA** (Total Professeur Associé),
- le **développement d'une économie innovante** à travers le **parcours entrepreneur** et le **Green Start up Challenge** ;
- le suivi de l'insertion professionnelle et la mise en réseau des alumni pour leur insertion à travers des programmes comme le mentorat alumni-étudiants ainsi que le développement de partenariats de qualité avec les entreprises dans les 16 états membres pour le recrutement des diplômés de ZiE ne peuvent qu'améliorer la réputation de l'offre de formation.

La **Recherche** au niveau maitrise pour progresser au niveau exemplarité si :

- ZiE transfère ses **démarches de recherche exemplaires** au niveau national et international,
- La recherche à ZiE bénéficie d'une **reconnaissance des travaux en DD&RS** auprès du grand public, tant au niveau national (Burkina Faso) qu'international (CAMES par exemple).

L'axe **Gestion environnementale** peut évoluer du niveau conformité à la maitrise à travers :

- la mise en place d'un système de management environnemental (**SME**) certifié **ISO 14001** régulièrement suivi et audité au regard du plan de gestion environnemental (PGES) de l'institut.
- le suivi et la communication des indicateurs de performances des STEP
- l'identification et l'adoption de **voies d'élimination des déchets toxiques** de laboratoires
- le suivi du circuit de d'élimination des déchets ménagers et assimilés et la **valorisation des composants** comme les (plastiques, les putrescibles)
- la réalisation régulière des **bilans carbone annuels** avec la CIC et la mise en œuvre des recommandations ;
- la **restauration du domaine forestier** de Kamboinse et sa valorisation en **Jardin Botanique** (scientifique ou récréatif).
- La diffusion de bonnes pratiques écologiques (**écogestes**) à l'intention du personnel et des étudiants.

La RSE est une démarche avant tout participative, d'amélioration continue et d'échanges d'idées de savoir-faire dans laquelle l'apport de toutes les parties prenantes (personnel, étudiants, bailleurs, prestataires, clients) à travers leur estime de soi et leur enthousiasme, et leur créativité peut faire évoluer les mentalités et créer une nouvelles dynamique positive que la Fondation ZiE gagnerait à expérimenter pour retrouver la croissance et son rayonnement.

SITUATION ET PISTES DE PROGRES

Axes stratégiques	Variables stratégiques	ACQUIS ET A AMELIORER		A ATTEINDRE	A ADOPTER OU ADAPTER A NOS ACTIONS
		Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Indicateurs de performance
Gouvernance	Contribuer avec l'ensemble des parties prenantes (internes et externes) à la construction d'une société responsable conciliant les dimensions économiques, sociétale et environnementale	- L'établissement a fixé ses exigences DD&RS au regard de ses propres risques, priorités et opportunités. Il s'engage de manière opérationnelle sur un Plan Vert et respecte les réglementations.	La performance DD&RS est suivie périodiquement par les PP de l'Etablissement. Objectifs et mesures actualisés par la prise en compte des problématiques contemporaines et la préservation des intérêts des générations futures	L'établissement est un acteur DD&RS incontournable sur son territoire. Il entreprend avec ses PP des actions à haute performance sociétale et appréhende les 9 défis de la SNDD dans toute son activité.	Objectifs appréhendés services et suivi de progression - Nbre ou% d'heures de formation DD&RS - Nbre de référents DD - Nbre de réunions annuelles DD&RS - Périodicité des revues et mesures d'objectifs - Nbre d'actions DD&RS menées par les élèves ou l'établissement - Nbre d'acteurs et prospects en portefeuille/secteur d'activité - Nbre de conventions et adhésions - mesure de la maturité RS des partenaires historiques et financiers...
	Formaliser sa politique de Responsabilité Sociétale & Développement Durable (DD&RS) et l'intégrer à toute l'activité de l'établissement	La formalisation de la politique DD&RS est établie et adoptée par les parties prenantes (internes et/ou externes)	Le déploiement de la politique DD&RS de l'établissement permet d'en organiser le pilotage autour d'indicateurs efficaces et compréhensibles à l'externe	Etablissement exemplaire dans ses choix de politique DD&RS. Orientations traduisant les attentes détectées et cogérées sur son territoire et auprès de sa sphère d'influence	-Indicateurs de politique sociale (parité, handicap, accompagnement social, senior, diversité...) de gestion environnementale, de formations DD&RS, d'heures de formation à la DD&RS (initiale et continue), - nombre de communications DD&RS, enquêtes annuelles DD&RS,
	Déployer (ressources humaines, techniques et financières...) et piloter la DD&RS au sein de l'Etablissement (structures, collaborateurs, tableaux de bord, ...)	Pilotage de la DD&RS assuré par une surveillance et une amélioration continue des performances	Le déploiement de la DD&RS fait l'objet d'un suivi abouti avec des indicateurs comparables et une communication responsable (recevabilité et transparence)	Le DD&RS de l'établissement influence le comportement sociétal de l'ensemble des parties prenantes	Volume financier des achats durables, critères d'évaluation DD&RS des fournisseurs, gains masqués et coûts cachés de la DD&RS, coût de l'empreinte carbone, budget de compensation carbone, biodiversité sur les campus, qualité de l'air, nbre de km déplacements annuels et % par mode de mobilité... -Politique sociale (répartition des salariés

					par âge, genre, origine, catégorie...), % élèves boursiers, % élèves endettés pour financer leurs études, nbre de CDI et CDD, nbre d'auditeurs aux conférences, politique environnementale (empreinte carbone, dépenses énergétiques...), % des financements publics et privés, % d'atteinte annuelle des objectifs DD&RS, bilan des activités DD&RS des asso d'étudiants,
Formation	Intégrer les problématiques de DD&RS dans les programmes et enseignements / Créer des pôles de formations spécialisées	Intégration des problématiques DD&RS dans toutes les disciplines et dans tous les programmes. Révision des démarches pédagogiques	Cours et projets transversaux DD&RS aux disciplines de base, dans tous les programmes et/ou trans-programmes	Co-conception de programmes et démarches pédagogiques avec les parties prenantes de l'institution sur les thématiques DD&RS	Nombre et type de formations consacrées au DD. Date d'ouverture, nombre d'élèves, nombre d'heures, nombre de diplômés dans ces programmes spécifiques
	Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des étudiants	Les travaux d'étudiants : thèses professionnelles, mémoires, rapports de stage et/ou de missions en entreprise, fiches de bonnes pratiques doivent intégrer la dimension DD&RS	Projets transversaux et encadrés sur les thématiques DD&RS.	Co-conception de démarches pédagogiques avec les parties prenantes (entreprises, autres écoles, professeurs, étudiants, ...) de l'institution sur les thématiques DD&RS	Nb ou taux de stage effectivement menés Nb de personnes formées par catégorie Nb de jours de formation par personne Nb de formations et budget
	Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS des personnels des établissements	Formation de certaines catégories de salariés (les enseignants, les acheteurs,...)	Politique de formation au DD&RS pour tous les salariés	Mutualisation de la formation avec des partenaires (autres établissements supérieur, entreprises, collectivités, ministères,...)	Plan de formation, date de mise en place, nb de personnes concernées
	Favoriser le développement d'une société de la connaissance respectueuse des principes du DD&RS	Partenariats de l'établissement sur des projets relatifs aux défis du Plan Vert (transport et mobilité, énergie, solidarité, politique d'égalité des chances,...)	Dans les programmes de formation, la dimension développement local est intégrée dans les travaux et missions à réaliser	Co-conception de programmes et de projets ou pour développer une économie innovante de la connaissance respectueuse des principes du DD&RS	intitulés des programmes Nb de partenariats Nom des partenaires Nb de projets pédagogiques innovants Date de mise en place Types d'outils pédagogiques

Recherche	Promouvoir la recherche interdisciplinaire DD&RS de l'établissement au niveau territorial, national et international	Equipes structurées pluri-disciplinaires soutenues par une politique RH et accompagnées d'un budget dédié (labos,...)	Politique de recherche transversale et multidisciplinaire DD&RS intégrée dans la stratégie de l'établissement accompagnée d'une politique RH spécifique aux chercheurs, stratégie de coopération avec d'autres partenaires nationaux et/ou internationaux. Structure d'accueil pour les chercheurs étrangers	Poles et structures de recherche multi-partenaire (plateformes). La recherche donne lieu à des innovations significatives en DD&RS. Transfert de démarches de recherche exemplaires au niveau national et international.	Nombre et niveau de publications, Nombre de brevets et licences, Nombre de pers. concernées dont chercheurs. Nombre de laboratoires, axes, poles. Nombre de chaires. Nombre de partenariat. Nombre de conférences invitées. Cotation AERES des équipes de recherche. Budget.
	Mettre la recherche DD&RS, sa démarche et ses outils au service des programmes de formations initiales et continues et de la pédagogie	La recherche DD&RS donne lieu à la création de <u>pôles d'innovation</u> pédagogiques transdisciplinaires	Création de <u>pôles d'innovation</u> pédagogiques en partenariat avec d'autres établissements	Co-construction de programmes innovants qui intègrent la dimension globale DD&RS	Nom des programmes de formation, Nb de partenariats et leur dénomination
	Valoriser, transférer les résultats des travaux de recherche DD&RS auprès des parties prenantes tant au niveau national qu'international	Une stratégie de valorisation de la recherche DD&RS est en cours d'élaboration, des partenariats nationaux et internationaux existent.	La stratégie de transmission permet de valoriser au niveau national et international les travaux de recherche auprès du grand public	Reconnaissance des travaux de recherche de l'établissement en <u>DD&RS</u> auprès du grand public, tant au niveau national qu'international.	Nb de participation aux congrès avec la société civile, part des représentants de la société civile dans le comité de recherche, part des chercheurs étrangers associés, part de mobilité des chercheurs nationaux dans des plateformes de recherche internationales
Environnement	Développer une politique de diminution des émissions de gaz à effet de serre et d'utilisation durable et de réduction de la consommation des ressources	Un diagnostic général est réalisé et un plan d'actions est établi	La politique est formalisée, mise en œuvre et fait l'objet d'un suivi	La stratégie, les actions et/ou les outils de suivi, réalisés en lien avec les <u>parties prenantes</u> , sont innovants ou exemplaires	Document formalisant la politique de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de l'utilisation durable des ressources-La stratégie de l'établissement dans le domaine- Désignation d'un pilote de processus - Le plan d'actions
	Développer une politique de prévention et de réduction des atteintes à	La réglementation est respectée Un diagnostic général est	La politique est formalisée, mise en œuvre et fait l'objet d'un suivi	La stratégie, les actions et/ou les outils de suivi, réalisés en lien avec les	Désignation d'un pilote de processus

	l'environnement (dont les pollutions)	réalisé et un plan d'actions est établi		<u>parties prenantes</u> , sont innovants ou exemplaires	
	Développer une politique en faveur de la biodiversité	La réglementation est respectée-Un diagnostic général est réalisé et un plan d'actions est établi	La politique est formalisée, mise en œuvre et fait l'objet d'un suivi	La stratégie menée en liaison avec les <u>parties prenantes</u> et/ou les outils de suivi sont innovants ou exemplaires	Document formalisant la politique de l'établissement dans le domaine de la <u>biodiversité</u> . Désignation d'un pilote de processus- Plan d'actions et outils de suivi
Politique sociale et ancrage territorial	Favoriser une politique humaine et sociale de parité et de diversité au sein des personnels	Plan d'actions à court, moyen et long terme et objectifs de progrès formalisés. -Adoption de chartes (<u>diversité</u> , handicap, égalité,...)	Stratégie formalisée. Représentativité dans les organes de direction et adoption des chartes dans le règlement intérieur de l'établissement.	Co-construction de la politique sociale en faveur de la <u>diversité</u> et de la <u>parité</u> avec les <u>parties prenantes</u> concernées.	Bilan social, Tableau de bord avec indicateurs clefs en fonction des orientations politiques et stratégiques
	Valoriser et développer les compétences et la mobilité interne	Un plan de formation est mis en place et validé. Les personnels sont informés des possibilités de formation et de mobilité interne, via une publication interne.	La Politique de formation est en cohérence avec la stratégie de l'institution : gestion à court, moyen et long terme. Une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est mise en place.	Une politique de mobilité des personnels est mise en œuvre (Bourse aux emplois), gestion individuelle et personnalisée des carrières, VAE et formations diplômantes	Budget de formation Dépenses de formation / nombre de salariés Part du personnel formées/ catégories socio professionnelles; Nombre de promotions internes/nombre de recrutements; Part des formations diplômantes Nombre de postes requalifiés / nombre total de postes libérés
	Développer une politique de la qualité de vie dans l'établissement (personnel et étudiant)	Un plan d'action portant sur l'information et la formation des personnels & étudiants en matière de sécurité, santé et bien-être est définie	Une politique de la qualité de vie dans l'établissement est formalisée et sa mise en œuvre fait l'objet d'un suivi précis et régulier	L'établissement est reconnu pour la qualité de vie sur son campus, sa politique de bien-être des étudiants et du personnels, et pour ces partenariats avec des organismes spécialisés	Supports d'informations et de communication Nb de partenariats Identification des demandes et suivi, % de résolution de problème....Risque psycho-sociaux
	Favoriser une politique d'égalité des chances pour les étudiants	Politique d'égalité des chances pour les étudiants en partenariat avec les <u>parties prenantes</u> : développement d'actions spécifiques	Stratégie <u>d'égalité des chances</u> : déploiement des actions, suivi et évaluation.	Partenariat avec les PP .L'établissement est innovant dans le domaine Suivi personnalisé des étudiants en fonction de sa situation spécifique,	Nombre d'actions développées; nombre de partenariats ; nombre d'étudiants bénéficiaires, nombre de boursiers d'État; Montant du fond de solidarité; budget bourses sociales internes, % de bénéficiaires, taux

					d'augmentation/année précédente;
	Engager l'établissement dans le développement DD&RS sur ses territoires	Engagement de l'établissement dans le développement de ses territoires en partenariat avec les acteurs locaux	Implication des acteurs locaux dans la stratégie DD/RS de l'établissement	<u>Co conception</u> et co-développement avec les acteurs locaux de projets d'aménagement des territoires	% de projets menés conjointement, budgets dédiés nombre d'enseignants chercheurs concernés, nb d'étudiants impliqués, nb de conventions de partenariats...

Références bibliographiques

Fondation 2iE 2016 : Cahier des Innovations

Fondation 2iE 2015 : Bilan des activités de la recherche

CPU/CGE 2012. Le référentiel national plan vert

CPU/CGE 2008. Le guide 2008-2009 des bonnes pratiques en matière de développement durable dans les universités françaises

Fondation 2iE 2012. Livret de l'étudiant 2012-2013

Fondation 2iE 2012. 2iE : Un Institut international d'enseignement supérieur et de recherche au cœur de l'Afrique

Fondation 2iE 2012. Présentation officielle « Réalité et perspectives »

Fondation 2iE 2012. Stratégie de recherche horizon 2020

Fondation 2iE 2011. Code d'éthique de 2iE

Fondation 2iE 2011. POS 2011/2015

Fondation 2iE 2011. Etude de cas présentée à : Initiatives Régionale de l'Enseignement Supérieur en Afrique

Fondation 2iE 2011. Rapport audit Responsabilité Sociale et Environnementale de 2iE (novembre 2011)

Fondation 2iE 2011 : Rapport final CIC 2011 2iE un centre de ressources pour l'émergence d'un secteur privé responsable en Afrique.

Fondation 2iE 2010. Rapport audit Responsabilité Sociale et Environnementale de 2iE (juin 2010)

KPAI 2011 : Gestion des déchets chimiques liquides et solides des laboratoires de 2iE : cas du LBEB (laboratoire biomasse énergie et biocarburants) et du LEDES (laboratoire eau dépollution, écosystèmes et Santé)